



Sosiaali- ja terveysvaliokunta  
[StV@eduskunta.fi](mailto:StV@eduskunta.fi)

**Sosiaali- ja terveysvaliokunta perjantai 21.02.2020 klo 10:00 / HE 4/2020 vp / asiantuntijapyyntö**

Sosiaali- ja terveysvaliokunta pyytää asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä (HE 4/2020) eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta

Tehyn näkemyksen mukaan tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoituksesta tulee säätää lainsäädäntötasolla. Vanhuspalvelukriisi, viranomaisille tehdyt epäkohtailmoitukset ja kantelut sekä valvontaviranomaisten havainnot ovat osoittaneet, että laatusuositus ei ole riittävällä tavalla ohjannut toimintaa. Nykyisellä henkilöstömäärällä ei ole mahdollista toteuttaa asiakasturvallista ja laadukasta hoitoa.

**Riittävän ja osaavan henkilöstön varmistaminen**

Lain voimaantullessa 1.8.2020 välillistä tukipalvelutyötä ei enää laskettaisi henkilöstömitoitukseen. Tehyn näkemyksen mukaan tämä muutos on kannatettava. Se helpottaa henkilöstön työkuormitusta ja mahdollistaa koulutetun hoitohenkilöstön osaamisen tarkoituksenmukaisen hyödyntämisen. Uudistus poistaisi koulutetulta hoitohenkilöstöltä merkittävän määrän siivoukseen, pyykinpesuun ja ruuanlaittoon liittyviä tehtäviä. Välillistä asiakastyötä varten pitäisi olla resursoituna riittävä määrä osaavaa tukipalveluhenkilöstöä, joilla on riittävä koulutus muun muassa tartuntatautien ehkäisyyn liittyen, erityisesti infektiosiivousta vaativissa tiloissa sekä epidemiatilanteissa.

Hallituksen esityksen mukaan mitoitukseen laskettaisiin mukaan samat työntekijäryhmät, jotka lasketaan tällä hetkellä mitoitukseen laatusuosituksen 2017-2019 mukaan. Tehostetussa palveluasumisessa henkilöstön mitoittamisen lähtökohtana on edelleen Vanhuspalvelulain 4. luvun, 20 pykälän, 1 momentti. Sen mukaan henkilöstön määrän, koulutuksen ja tehtävärakenteen on vastattava iäkkään henkilön tarpeita. Tehyn näkemyksen mukaan lain voimaantultuakin tehostetussa palveluasumisessa suurimman osan henkilöstöstä tulee olla lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Myös kuntoutushenkilöstöä on oltava riittävästi. Ikäihmisten pitkäaikaissairauksien ja akuuttien sairauksien asianmukainen hoito sekä toimintakyvyn tukeminen onnistuvat vain, jos yksiköissä on riittävästi nimikesuojattuja ja laillistettuja ammattihenkilöitä. Tämä mahdollistaa hallituksen esityksen tavoitteen; parantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta varmistamalla riittävä hoidosta ja huolenpidosta vastaava henkilöstö tehtävien huolelliseen toteuttamiseen, saavuttamisen.

Esityksessä ei ole perusteita sille, että hoiva-avustajat voisivat tehostetussa palveluasumisessa korvata nimikesuojattujen ja laillistettujen ammattihenkilöiden työpanosta. Esitysluonnoksen mukaan hoiva-avustajan työtehtävät ovat rajattuja. Tehtävät eivät vastaa itsenäisyydeltään tai vaativuudeltaan esimerkiksi lähihoitajan työtehtäviä. Hoiva-avustajat eivät voi toimia yksin työvuorossa, koska lyhyt koulutus ei mahdollista itsenäistä työskentelyä.

Tehostetussa palveluasumisessa toteutettava lääkehoito on vaativaa lääkehoitoa, joka vaatii ammattiosaamista. Jokaisessa työvuorossa pitää olla riittävästi terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja etenkin sairaanhoitajan työpanosta toteuttamaan päivittäistä lääkehoitoa. Hoiva-avustajille tarjottava lisäkoulutus lääkehoidosta ei varmista turvallisen lääkehoidon toteutumista.



## **Esimiestyön resurssit varmistettava**

Vastuuhenkilöllä, joka useimmiten on yksikön esimies, pitää olla tosiasiallinen mahdollisuus johtaa hoitotyötä ja näin varmistaa laadukkaat ja potilasturvalliset palvelut. Hyvällä johtamisella tai sen puutteella on suora yhteys hoidon laatuun, potilasturvallisuuteen, henkilöstön hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen, alalla pysymiseen, työhön sitoutumiseen sekä toiminnan kustannustehokkuuteen. Työaikaa on resursoitava riittävästi näihin tehtäviin, jotta johtaminen on laadukasta ja vaikuttavaa.

Esimiesten ja johtajien määrän vähentäminen on näkynyt laatuongelmina erityisesti ikäihmisten palveluissa, joissa hoitotyön ja hoivan merkitys korostuvat. Tällä hetkellä näistä palveluista vastaavilla ei ole aina sosiaali- tai terveydenhuollon koulutusta eikä substanssin osaamista. Jos johdon eri tasoilla ei ole riittävästi ymmärrystä hoitotyön merkityksestä laadukkaille ja turvallisille palveluille, henkilöstön työhyvinvointi ja potilaiden hoito kärsivät.

Henkilöstömitoitus tulee aina arvioida todellisena, toteutuneena mitoituksena toiminnallisella yksikkötasolla, kuten esitysluonnoksessa on esitetty. On tärkeää, että esitysluonnoksessa on kuvattu se, miten todellinen, toteutunut henkilöstömitoitus lasketaan kansallisesti yhdenmukaisella tavalla Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen määrittämän laskukaavan mukaisesti. Henkilöstömitoitustiedot tulisi kerätä aina myös päiväkohtaisesti, jolloin ne ovat valvontaviranomaisten käytettävissä toteutuneen mitoituksen arviointia varten.

## **Palvelutarpeen selvittäminen ja arvioinnissa käytettävä kansallisesti yhtenäinen seuranta- ja arviointijärjestelmä**

RAI-arvioinnin kansallinen käyttöönotto on hyvä uudistus. Kansallinen käyttöönotto vaatii sen, että koulutettu hoitohenkilöstö saa sen käyttämiseen riittävän täydennyskoulutuksen. RAI-arviointien tekemisen tulee olla ammattihenkilöiden vastuulla. Ikäihmisten hoidossa työskentelevien hoitotyön johtajien ja esimiesten rooli on keskeinen käyttöönoton onnistumisessa.

## **Koulutuspaikkojen määrän lisääminen**

Hallituksen esityksessä todetaan mitoituksen edellyttävän koulutuspaikkojen määrän lisäämistä. Tehyn näkemyksen mukaan henkilöstömitoituksen nostaminen 0,7 tasoon sekä välittömän ja välillisen työn erottaminen toisistaan tulee lisäämään tehostetun palveluasumisen vetovoimaa koulutetun hoitohenkilöstön keskuudessa. Lainsäädäntö antaa signaalin siitä, että koulutettua henkilöstöä on enemmän ja koulutuksessa saatua osaamista pystyy täysimääräisesti hyödyntämään. Koulutuspaikkojen lisääminen ei yksittäisenä interventiona riitä, vaan koulutetun hoitohenkilöstön työvoiman pysyvyyteen tarvitaan useita samanaikaisia toimia.

Ikäihmisten hoidossa työvoiman vetovoiman ja pitovoiman parantaminen tarkoittavat näkemyksemme mukaan palkkatason nostamista, työolosuhteiden parantamista, riittävästä henkilöstömitoituksesta, urakehitysmahdollisuuksien lisäämistä sekä oikeutta hyvään johtamiseen. Vanhuspalvelulain tuleva muutos lisää osaltaan alan ja työpaikkojen vetovoimaisuutta.

Helsingissä 21.2.2020

Millariikka Rytönen  
puheenjohtaja  
Tehy ry

Kirsi Sillanpää  
johtaja  
Tehy ry

**Lisätietoja:** Mervi Flinkman, työvoimapolitiikan asiantuntija, mervi.flinkman@tehy.fi p. 0400 968324

